

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Karyawan adalah kekayaan atau aset utama dari setiap perusahaan. Peran karyawan sangat menentukan bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Setiap perusahaan berusaha untuk memenuhi kepuasan karyawan dalam bekerja, karena dengan demikian dapat meningkatkan kinerja dari karyawan pada perusahaan tersebut.

Setiap perusahaan menginginkan kinerja yang ditunjukkan para karyawan sesuai dengan arahan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat meningkatkan laba dan aset jangka panjang bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan biaya yang dikeluarkan untuk keperluan proses produksi sebanding dengan kinerja karyawan yang baik.

Manajemen sumber daya manusia menjadi faktor sentral keberhasilan dalam pengadaan, pengelolaan karyawan serta berbagai aktivitas lainnya terkait dengan sumber daya manusia. Dalam hal kepuasan kerja karyawan, peran manajer sumber daya manusia harus bisa memahami kebutuhan para karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya.

Kepuasan karyawan dalam bekerja menjadi salah satu faktor kesuksesan sebuah perusahaan. Sebaliknya, rendahnya kepuasan karyawan tidak hanya menghambat dalam proses produksi saja. Jika terjadi hal yang demikian, maka dibutuhkan analisis yang mendalam tentang faktor-faktor penyebab menurunnya

kepuasan kerja. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut Lawler dalam buku Feldman (1983:199), yaitu: (*pay*), (*work itself*), (*supervision*), (*promotions*), (*coworkers*), (*working conditions*). Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009:21), lingkungan kerja dibagi menjadi dua jenis yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

PT Nikkatsu Electric Work adalah perusahaan Swasta Nasional yang memproduksi alat-alat listrik seperti: *Transformer*, *Ballast*, *PL-Adaptor*, dan lampu hemat energi. PT Nikkatsu Electric Work ikut berperan dalam pembangunan ekonomi nasional di sektor industri, khususnya industri yang menghasilkan produk ekspor dan banyak menyerap tenaga kerja serta melaksanakan program keterkaitan kemitraan dengan para industri kecil.

Dengan seringnya melakukan kegiatan ekspor hasil produksi, maka PT. Nikkatsu Electric Work dituntut untuk konsisten dalam menjaga kualitas dan kuantitas hasil produksi. Untuk menjaga kualitas dan kuantitas hasil produksi tidak hanya terfokus dalam pemenuhan kebutuhan pada sarana dan prasarana, akan tetapi menyeluruh, mulai dari faktor sumber daya manusia, kebijakan perusahaan, sarana dan prasarana.

Menurut Malayu Hasibuan (2007:202) “Indikator kepuasan kerja dapat diukur dengan kedisiplinan, tingkat kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari absensi kehadiran karyawan dalam bekerja”. Dari sumber data yang didapat penulis, menunjukkan bahwa kepuasan kerja di PT. Nikkatsu Electric Work pada bagian *Transformer* belum optimal. Indikasinya dapat dilihat dari prosentase

ketidakhadiran yang cukup meningkat, hal ini dapat dilihat dalam Tabel 1.1 di bawah ini.

Tabel 1.1
Persentase Ketidakhadiran Karyawan Tahun 2013
PT. Nikkatsu Electric Works

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan Absen			Total	Tingkat Absensi %
		TK	P	H1		
Januari	105	0	0	0	0	0.00
Februari	105	4	0	0	4	3.81
Maret	105	6	2	2	10	9.52
April	105	5	6	0	11	10.48
Mei	105	3	2	2	7	6.67
Juni	105	2	2	0	4	3.81
Juli	105	2	4	0	6	5.71
Agustus	105	0	5	3	8	7.62
September	105	9	0	5	14	13.33
Oktober	105	9	2	0	11	10.48
November	105	5	4	3	12	11,42
Desember	105	8	0	7	15	14.29

Sumber: Bagian Umum PT. Nikkatsu Electric Work

Tabel diatas menunjukkan prosentase absensi yang cukup meningkat, terutama pada bulan Desember 2013 yang menunjukkan angka paling besar diantara bulan yang lainnya yaitu sebesar 14,29 %. Dan jenis absensi yang jumlahnya paling besar adalah TK (Tanpa Keterangan). Absensi TK berpengaruh negatif pada individu karyawan maupun pada perusahaan. Karena sebuah perusahaan merupakan sebuah tim yang bekerja secara bersama-sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Jika kepuasan kerja terpenuhi, maka perusahaan lebih mudah memberikan pengarahan dalam bekerja kepada karyawan untuk mencapai tujuan.

Apabila karyawan tidak merasa puas dengan pekerjaannya, maka bisa merugikan bagi pihak karyawan maupun pihak perusahaan. Oleh sebab itu rangsangan/pemenuhan rasa puas karyawan menjadi sangat penting dalam meningkatkan kinerja ke arah yang positif. Salah satu variabel rangsangan untuk menjadi pemuas karyawan dalam bekerja adalah lingkungan kerja yang mendukung Stephen P. Robbin (2004:149).

Fenomena lainnya yang mengindikasikan rendahnya kepuasan kerja karyawan, dapat dilihat dari hasil produksi karyawan di bagian *Transformer* di bawah ini.

Tabel 1.2
Hasil Produksi Bagian Transformer PT. Nikkatsu Electric Works
Bulan Januari s/d Desember Tahun 2013

Bulan	Rencana	Hasil
Januari	9,712	10,012
Februari	8,698	8,451
Maret	8,843	8,401
April	11,648	13,647
Mei	9,296	8,954
Juni	9,207	8,470
Juli	11,259	10,382
Agustus	8,326	7,689
September	8,762	6,940
Oktober	10,110	7,974
November	10,401	9,859
Desember	9,739	7,782
TOTAL	116,001	108,808
Persentase	93%	

Sumber: Bagian Umum PT. Nikkatsu Electric Works

Pada tabel 2.1 diatas menunjukkan ketidaksesuaian antara perencanaan dan hasil produksi, sehingga standar pencapaian target produksi tidak terpenuhi. PT. Nikkatsu Electric Works sering melakukan kegiatan ekspor terhadap hasil produksinya, sehingga fenomena seperti diatas harus segera ditindak lanjuti karena akan berpengaruh terhadap penjualan hasil produksi di pasar global.

Penjelasan tentang fenomena yang terjadi di PT. Nikkatsu Electric Works dan teori-teori yang sudah dijelaskan menjadi dasar yang kuat bagi peneliti untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian *Transformer* di PT Nikkatsu Electric Works, maka perlu dilakukan penelitian tentang. “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN *TRANSFORMER* DI PT. NIKKATSU ELECTRIC WORKS”.

1.2. Identifikasi dan Pembatasan Masalah

Karyawan perusahaan yang memiliki rasa puas terhadap perusahaan adalah aset yang paling berharga. Salah satu keuntungan yang diharapkan dari karyawan tersebut adalah selalu bekerja melebihi standar-standar yang telah ditentukan perusahaan.

Seperti yang telah dijelaskan dalam latar belakang masalah. Karyawan merupakan modal yang sangat utama dalam perusahaan. Oleh karena itu untuk mencapai tujuan perusahaan, terlebih dahulu harus mengoptimalkan kinerja dari

para karyawan dengan memberikan rangsangan/motivasi, salah satunya memberikan suasana lingkungan kerja fisik yang kondusif.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi permasalahan yang telah diuraikan di atas dan fenomena yang terjadi di Bagian *Transformer* PT. Nikkatsu Electric Works. Penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kondusif tidaknya lingkungan kerja fisik pada bagian *Transformer* PT. Nikkatsu Electric Works menurut para karyawan di bagian *Transformer*.
2. Bagaimana gambaran tingkat kepuasan kerja karyawan pada bagian *Transformer* PT. Nikkatsu Electric Works menurut para karyawan di bagian *Transformer*.
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap tingkat kepuasan karyawan pada bagian *Transformer* PT. Nikkatsu Electric Works.

1.4. Maksud dan Tujuan Penelitian

1. Maksud Penelitian

Maksud mengadakan penelitian ini adalah untuk mencari data dan informasi yang diperlukan untuk memperoleh gambaran jelas mengenai seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Tujuan Penelitian

Tujuan mengadakan penelitian adalah

1. Untuk mendapat gambaran mengenai kondusif tidaknya lingkungan kerja fisik pada bagian *Transformer* PT. Nikkatsu Electric Works, menurut pendapat para karyawan di bagian *Transformer*.
2. Untuk mendapat gambaran mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan pada bagian *Transformer* PT. Nikkatsu Electric Works, menurut pendapat para karyawan di bagian *Transformer*.
3. Untuk mengukur seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan pada bagian *Transformer* PT. Nikkatsu Electric Works.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan masukan bagi perusahaan untuk dijadikan informasi dan bahan penilaian dalam memecahkan masalah yang berhubungan dengan lingkungan kerja fisik untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian dapat menambah informasi tambahan dalam memperluas cakrawala pemikiran khususnya dalam bidang dengan lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian dapat menambah pengetahuan dan pengalaman sehingga dapat mengoptimalkan teori yang dimiliki untuk mencoba menganalisis fakta, data, gejala, dan peristiwa yang terjadi untuk dapat ditarik kesimpulan secara objektif dan ilmiah.